



# Risques psychosociaux (RPS)

*Le cadre juridique et les outils d'évaluation qualitative et quantitative*

**Formation ouverte en distanciel**  
**Programme des 3 jours**  
**21 heures**



Symbiofi SAS  
Parc Eurasanté  
30 avenue Pierre Mauroy  
59120 Loos  
[contact@symbiofi.com](mailto:contact@symbiofi.com)  
03.28.55.51.19

# Risques psychosociaux (RPS)

Réf : PST 001

## *Le cadre juridique et les outils d'évaluation qualitative et quantitative*

Le concept de bien-être au travail ne fait l'objet d'aucune définition juridique stabilisée et renvoie, en pratique, à des réalités multiples, souvent floues et difficilement objectivables. Si la définition de la santé proposée par l'OMS - **état de complet bien-être physique, psychique et social** - constitue un repère, elle reste largement théorique au regard des situations rencontrées sur le terrain.

Dans ce contexte, **les risques psychosociaux (RPS) et la qualité de vie au travail (QVT)** recouvrent des problématiques complexes, à la fois hétérogènes et transversales, qui interrogent les professionnels sur leurs modalités de **repérage, d'analyse et d'intervention**.

Les RPS englobent ainsi des risques de nature variée - **organisation du travail, conditions d'exercice, pratiques managériales, relations professionnelles** - susceptibles d'altérer **la santé mentale et physique des salariés**, mais également d'impacter **le fonctionnement global des organisations**.

**Leur évaluation et la mise en œuvre d'actions de prévention s'inscrivent aujourd'hui dans un cadre juridique structuré**, engageant directement **la responsabilité des employeurs**.

Dans ce contexte, les professionnels sont confrontés à un **double enjeu majeur** :

- **comprendre les obligations réglementaires en matière de prévention des RPS,**
- **disposer d'outils fiables permettant d'objectiver les situations**, à la fois sur le plan qualitatif et quantitatif.

**Cette formation vise à apporter aux intervenants et référents en entreprise ou en institution les repères indispensables - méthodologiques, cliniques et juridiques - pour évaluer les risques psychosociaux et structurer des actions adaptées.**

À partir **d'études, de rapports d'experts et de situations concrètes**, seront présentées les orientations actuelles concernant **le stress au travail, la pénibilité, les indicateurs de suivi**, ainsi que les **démarches d'évaluation et d'intervention**.

Certains outils seront analysés afin d'en apprécier **la pertinence, la validité et les conditions d'utilisation** dans une pratique professionnelle.

**La formation s'appuie sur une approche pluridisciplinaire et expérientielle**, permettant aux participants d'acquérir des **repères opérationnels directement mobilisables** dans leur pratique.

Pour développer vos compétences, cette formation s'associera qualitativement avec le module :

- Gestion du stress au travail - 3j.

Les professionnels soucieux de maîtriser tous les aspects liés aux RPS et à la QVT s'orienteront vers :

- le **Cycle Expert Risques psychosociaux et qualité de vie au travail** à partir de 15 jours.
- le parcours complet **Préventeur en santé mentale au travail**.

## Prérequis et public visé

Il n'y a pas de prérequis spécifique pour ce module de formation si ce n'est être dans le public concerné ci-dessous.

### Les professionnel(le)s de la santé mentale au travail

- **Soin** : *médecins du travail, infirmier(e)s du travail, ergonomes.*
- **Psy** : *psychologues du travail, psychologues cliniciens, psychosociologues*
- **Formation / Conseil / Management** : *intervenant(e)s en prévention des risques professionnels (IPRP), coachs professionnel(le)s, formateurs / formatrices / consultant(e)s RPS et QVT, professionnel(le)s de la santé mentale au travail, Cadres dirigeants et managers, Directeurs et responsables des ressources humaines, Responsables HSE, Membres CHSCT, Partenaires sociaux*

### Les professionnel(le)s "Psys" en santé mentale

- Psychiatres, Psychologues, Psychothérapeutes agréé(e)s ARS, Psychanalystes.

### Les professionnel(le)s "Non Psys" en santé mentale.

Plusieurs professionnel(le)s autres que les « psys » œuvrer pour la santé mentale :

- **Soin** : *médecins généralistes, médecins du sport, masseurs-kinésithérapeutes, ostéopathes, orthophonistes, sage-femmes, infirmier(e)s, infirmier(e)s en pratique avancée, infirmier(e)s du travail, infirmier(e)s scolaires, aides-soignant(e)s, cadres de santé, diététicien(ne)s, ergothérapeutes, psychomotricien(ne)s, etc.*
- **Etudiant(e)s** dans les différentes disciplines précitées.
- **Social** : *éducateurs / éducatrices spécialisé(e)s, moniteurs-éducateurs / monitrices-éducatrices, travailleurs sociaux / travailleuses sociales.*
- **Aide et accompagnement** (professions libérales non réglementées) *psychopraticien(ne)s, sexothérapeutes, hypnothérapeutes, art-thérapeutes, gestalt-thérapeutes, préparateurs mentaux / préparatrices mentales, sophrologues, relaxologues, réflexologues, coachs de vie.*

## Intervenants

### Paul DELIGNY

- **Psychologue clinicien spécialisé en santé au travail et risques psychosociaux (RPS)**, avec plus de 25 ans d'expérience
- Fondateur d'un cabinet de conseil, intervenant en **diagnostic RPS, prévention et accompagnement des organisations** (EVRP, qualité des relations de travail)
- Expérience en formation et accompagnement des entreprises sur : **stress, épuisement professionnel, conflits et management**
- Intervenant auprès de dirigeants, managers et équipes, avec une approche centrée sur la **régulation des situations à fort enjeu humain et organisationnel**

### Laurent ROBERVAI

- Juriste spécialisé en **droit du travail et risques psychosociaux (RPS)**
- Associée du cabinet Execode.
- Expert des obligations légales en matière de **prévention, responsabilité de l'employeur et cadre réglementaire**
- Intervient auprès d'organisations sur les enjeux de **conformité, gestion des situations à risque et sécurisation des pratiques**
- Formateur en RPS, avec une approche centrée sur la **traduction opérationnelle du cadre juridique dans les pratiques professionnelles**

## Objectifs

**Maîtriser le cadre juridique et les démarches d'évaluation des risques psychosociaux afin de structurer des actions de prévention adaptées au contexte de l'entreprise.**

- **Comprendre** les concepts et enjeux des risques psychosociaux dans leur dimension multifactorielle
- **Identifier et analyser** les facteurs de risques psychosociaux à l'aide d'outils qualitatifs et quantitatifs
- **Mettre en œuvre** une démarche structurée de prévention : diagnostic, analyse, plan d'action et évaluation
- **Appréhender** les obligations réglementaires et les responsabilités des acteurs en entreprise
- **Proposer et adapter** des actions de prévention en fonction des problématiques rencontrées
- **Se positionner** en tant qu'intervenant ou référent RPS et **collaborer** au sein d'une équipe pluridisciplinaire

**Objectif principal**

**Maîtriser le cadre juridique et les démarches d'évaluation des risques psychosociaux afin de structurer des actions de prévention adaptées au contexte de l'entreprise**

**Intervenant**

**Paul DELIGNY, psychologue – Laurent ROBERVAL, juriste**

**Durée**

**3 jours – 21 heures**

<b>Accueil</b>	Présentation de la formation, des objectifs, des participants et de leurs besoins en formation. Point organisationnel	Tour de table
----------------	---	---------------

**Jour 1 : la prévention des risques psychosociaux**

Compétences visées	Contenus développés	Méthodes utilisées
<b>S'interroger autour de la « santé au travail »</b>	<p><b>Définitions et représentations des notions clés</b>                      Santé selon l'OMS                      Étymologie Travail                      Santé au Travail</p> <p><b>L'évolution de la santé au travail et émergence de nouveaux risques : les RPS</b>                      Définition RPS</p>	<p><b>Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Atelier</b> : association libre  <b>Atelier</b> : quizz</p> <p>→ Échanges entre participants                      → Questions/réponses                      → Débriefing</p>
<b>Consolider son référentiel théorique sur les RPS</b>	<p><b>Le stress</b>                      Les différents modèles théoriques du stress :                      Selye ; Laborit ; Lazarus ; Karasek ; Siegrist                      La typologie du stress :                      Stress post-traumatique ; Stress aigu ; Stress chronique</p> <p><b>Les violences spécifiques</b>                      Le harcèlement moral                      Le harcèlement sexuel</p>	<p><b>Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Méthodes activo-expérimentales</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Témoignages</li> <li>. illustrations cas réels</li> <li>. Vidéo de sensibilisation</li> </ul> <p>→ Échanges entre participants                      → Questions/réponses                      → Débriefing</p>
<b>Prendre conscience et savoir repérer les conséquences des RPS</b>	<p><b>Les conséquences des RPS selon le modèle de l'ANACT</b></p> <p><b>Impact sur le travail et l'organisation</b>                      Indicateurs organisationnels :                      absentéisme, turnover, qualité du travail, efficacité collective...</p> <p><b>Impact sur le collectif</b>                      Dégradation des relations de travail, perte de cohésion, conflits, isolement...</p> <p><b>Impact sur l'individu</b>                      Conséquences émotionnelles, physiques, intellectuelles et comportementales</p> <p><b>L'épuisement professionnel dit burnout</b>                      L'effondrement                      Le profil type                      Le modèle de Maslach</p>	<p><b>Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Méthodes activo-expérimentales</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Atelier : Identifier les différentes conséquences selon le modèle ANACT</li> <li>. Analyse de témoignages</li> <li>. Atelier : identifier les indicateurs psychosociaux révélateurs</li> </ul> <p>→ Échanges entre participants                      → Questions/réponses                      → Débriefing</p>

Compétences visées	Contenus développés	Méthodes utilisées
<b>Connaître et identifier les facteurs de RPS</b>	<p><b>Les facteurs de risques psychosociaux selon Gollac</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intensité et temps de travail</li> <li>Exigences émotionnelles</li> <li>Autonomie insuffisante</li> <li>Rapports sociaux dégradés</li> <li>Conflits éthiques</li> <li>Insécurité de la situation de travail</li> </ul> <p><b>Précautions à prendre</b></p>	<p><b>Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Exercice</b> : reconnaître les facteurs de RPS derrière une vingtaine de situations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Échanges entre participants</li> <li>→ Questions/réponses</li> <li>→ Débriefing</li> </ul>

## Jour 2 : le cadre juridique des risques psychosociaux

Compétences visées	Contenus développés	Méthodes utilisées
<b>Comprendre l'approche juridique des risques psychosociaux</b>	<p><b>Une absence de définition légale et de régime spécifique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Le Droit international, le droit communautaire, et certains droits nationaux se sont risqués à définir les RPS</li> <li>. Le Droit français n'a pas retenu cette approche et montre une certaine réticence à l'égard de ce concept</li> </ul> <p><b>Des risques psycho-sociaux traités matière par matière</b></p> <p><b>1/.RPS et fondamentaux du droit du travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Obligation générale de prévention et de sécurité de l'employeur, Incitation à la négociation d'accord d'entreprise (QVT, RPS)</li> <li>. Réparation du préjudice subi en cas de souffrance au travail,</li> <li>. Licenciement pour inaptitude et responsabilité de l'employeur</li> </ul> <p><b>2/.RPS et fondamentaux du droit de la sécurité sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Accident du travail : choc psychologique au temps et au lieu du travail</li> <li>. Maladie professionnelle : vers une reconnaissance du Burn out ?</li> <li>. Faute inexcusable : une charge de la preuve qui pèse sur le salarié</li> </ul> <p><b>3/ RPS et fondamentaux du droit pénal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Infractions spécifiques : Harcèlement sexuel et Harcèlement moral</li> <li>. Infraction non intentionnelle (mise en danger de la vie d'autrui)</li> </ul>	<p><b>Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Débat sur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La notion de RPS un phénomène de mode ?</li> </ul> <p><b>Cas pratiques sur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. RPS et fondamentaux du droit du travail</li> <li>. RPS et fondamentaux du droit de la sécurité sociale</li> <li>. RPS et fondamentaux du droit pénal</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Questions / réponses</li> <li>→ Synthèse collective</li> </ul>
<b>Connaître les différentes interventions proposées</b>	<p><b>Du point de vue de l'employeur : Prévenir pour protéger ses salariés et accessoirement ne pas avoir à payer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La démarche de prévention des risques (DUER, Programme annuel de prévention, analyse des causes)</li> <li>. Lancer une enquête sur les risques psychosociaux</li> <li>. Envisager la négociation d'accord d'entreprise</li> </ul> <p><b>Du point de vue du salarié : chercher des solutions pour mettre fin à la situation de souffrance au travail et, si possible, préserver ses chances en cas de contentieux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Identifier les potentiels soutiens du salarié : CSE, CSSCT, Médecin du travail, Inspection du travail</li> <li>. Réflexion sur les conseils à donner à une personne en situation de souffrance au travail</li> <li>. Réflexion sur les conseils à donner à une personne en situation de harcèlement moral</li> <li>. Réflexion sur les conseils à donner à une personne en situation de harcèlement sexuel</li> </ul>	<p><b>Présentations d'exemples</b></p> <p><b>Cas pratiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Questions / réponses</li> <li>→ Synthèse collective</li> </ul>

Jour 3 : l'évaluation des risques psychosociaux

Compétences visées	Contenus développés	Méthodes utilisées
Maîtriser le cadre méthodologique d'une démarche d'évaluation et de prévention	<p><b>Définitions démarche RPS</b> Objectifs et enjeux</p> <p><b>Étape 1 : Préparation de la démarche</b> Définition du dispositif structurant : COPIL ; Plan de communication, Calendrier d'intervention...</p> <p><b>Étape 2 : Prédiagnostic</b> Analyse de l'existant : étude documentaire, indicateurs psychosociaux, personnes ressources...</p> <p><b>Étape 3 : Diagnostic</b> Le recueil de données quantitatif Le recueil de données qualitatif Les différents types d'entretien : libre, semi, directif ; individuel, collectif Le cadre éthique, relationnel, temporel et environnemental de l'entretien La conduite d'entretien : posture, écoute active... Les besoins spécifiques du DUERP</p> <p><b>Étape 4 : Élaboration du plan d'actions</b> Les différents niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire La priorisation des actions La mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact</p> <p><b>Étape 5 : Implémentation des actions</b> Les accompagnements et avenants supplémentaires éventuels</p> <p><b>Étape 6 : Pérennisation de la démarche</b> La rédaction du rapport Modalités de suivi autonomes internes</p> <p><b>Le cadre éthique de toute démarche</b> Principes fondamentaux Situations particulières</p>	<p><b>A Apports théoriques structurés</b> avec diaporama illustré</p> <p><b>Méthodes activo-expérimentales</b>                      . Exercice : identifier les différents documents, personnes ou indicateurs ressources                      . Présentation outils quantitatifs (Karasek ; Siegrist ; COPSOQ ; LIPT...)                      . Présentation modèle DUERP / PAPRI Pact                      . Apports déontologiques : réflexion collective sur les situations nécessitant de refuser ou d'avorter une démarche</p> <p>→ Échanges entre participants                      → Questions/réponses                      → Débriefing</p>
Savoir mener un audit RPS	<p><b>Conduite d'un audit RPS</b></p>	<p><b>Simulation cas audit RPS en sous-groupes (1 cas différent par groupe) avec mise en pratique :</b>                      Jeux de rôle / mise en situation entretien commanditaire                      Élaboration pré-diagnostic                      Jeux de rôle / Mise en situation entretien collaborateur                      Création plan d'actions                      Présentation et restitution finale                      Création DUERP</p>
Bilan	<p>Table ronde                      Evaluation individuelle des acquis de fin de formation                      Bilan de la formation</p>	<p>Echanges avec les participants                      QCM des acquis de fin                      Fiche d'évaluation de la qualité</p>

## Validation

La formation s'inscrit dans une démarche **multidisciplinaire et intégrative**, articulée autour de trois axes complémentaires :

- le développement de **compétences opérationnelles** ;
- l'appropriation d'une **boîte à outils cliniques** ;
- l'acquisition d'un **savoir-faire expérientiel** directement mobilisable en pratique.

À l'issue de la formation, le stagiaire reçoit un **Certificat de réalisation d'action de formation**, sous réserve de son assiduité.

Ce certificat mentionne les éléments clés de la formation :

- l'intitulé du module ;
- la durée ;
- le(s) intervenant(s) ;
- l'objectif pédagogique principal.

En complément, une **Attestation de formation** peut être délivrée, sous réserve de satisfaire aux **modalités d'évaluation prévues**, notamment au travers des questionnaires de début et de fin de formation.

## Reconnaissance

SYMBIOFI est un organisme de formation :

- enregistré sous le numéro **31 59 06883 59** auprès du Préfet de région Hauts-de-France ;
- certifié **QUALIOPi**, au titre des actions de formation ;
- habilité à dispenser des actions de formation relevant de l'**ANDPC**.



## Les + de la formation

### EXPERTISE PRATIQUE ET SAVOIR-FAIRE EXPÉRIENTIEL

La formation est :

- **conçue et animée par une équipe multidisciplinaire d'experts de haut niveau** - spécialistes du droit, de la gestion et de la santé psychologique au travail - disposant d'une **double expertise de terrain et pédagogique** auprès de publics variés ;
- **centrée sur l'acquisition de repères opérationnels concrets**, permettant d'améliorer rapidement le **repérage, l'analyse des situations et la structuration des actions de prévention** ;
- **fondée sur une pédagogie active et expérientielle**, favorisant l'appropriation des outils et leur **transfert immédiat dans la pratique professionnelle** ;
- **proposée en groupes restreints**, afin de soutenir l'implication des participants, les échanges multidisciplinaires et le travail à partir de situations réelles issues du terrain.

### SUPPORTS

Les stagiaires bénéficient de **supports pédagogiques téléchargeables**, facilitant :

- la **révision des contenus**,
- la **structuration des pratiques**,
- la **réutilisation des outils en situation professionnelle**.

### PLATEAU TECHNIQUE

Symbiofi dispose d'un **plateau technique de formation de 240 m<sup>2</sup>**, situé au cœur du **CHRU de Lille**, permettant :

- une **articulation optimale entre apports théoriques et mises en pratique**
- des **conditions d'apprentissage favorisant l'immersion clinique**
- un **cadre propice aux échanges entre professionnels**

Pensé pour répondre aux exigences pédagogiques, cet espace est structuré en **plusieurs zones complémentaires** :

- espace de formation théorique ;
- espace de mise en pratique et d'expérimentation ;
- espace de convivialité et de restauration.



## SymbioCenter® : une extension pratique de la formation

Dans une logique de continuité entre formation et pratique, Symbiofi propose un accès de 30 jours à la plateforme **SymbioCenter®**, solution digitale dédiée à l'accompagnement en santé mentale.

Elle permet aux professionnels de **structurer leurs accompagnements, individualiser les parcours et assurer un suivi entre les séances**, facilitant ainsi l'intégration concrète d'outils de repérage et de prise en charge.




### Une approche structurée en 4 étapes

- **Évaluer** : repérer les problématiques à l'aide d'échelles validées
- **Monitorer** : objectiver certains états internes (biofeedback)
- **Accompagner** : proposer des programmes et exercices adaptés
- **Suivre** : analyser l'évolution et ajuster les prises en charge




**Programmes**



**AGIR sur l'AUTO-CRITIQUE et la HONTE**

PROGRAMME SÉLECTIONNÉ ✕ Fermer



**AGIR sur la DÉPRESSION**

< ● ● ● >

Séance 1 S'auto-évaluer en début	●	1 exercices <span>▼</span>
Séance 2 Comprendre et se détendre	● ● ● ● ● ● ●	7 exercices <span>▼</span>
Séance 3 Trier et se détacher	● ● ● ● ● ● ●	6 exercices <span>▼</span>
Séance 4 Se programmer un avenir attirant	● ● ● ● ● ● ●	5 exercices <span>▼</span>
Séance 5 Intégrer et accepter pour mieux consolider	● ● ● ● ● ● ●	5 exercices <span>▼</span>
Séance 6 S'auto-évaluer en fin	●	1 exercices <span>▼</span>

### Des outils directement mobilisables

La plateforme propose :

- échelles d'évaluation validées
- indicateurs physiologiques (biofeedback)
- programmes et exercices utilisables en séance et inter-séances

Elle permet de :

- renforcer l'alliance thérapeutique
- favoriser l'engagement du patient
- suivre et objectiver les évolutions

### Un cadre fiable et sécurisé

- protocoles validés cliniquement
- collaborations hospitalo-universitaires (CHU de Lille)
- hébergement sécurisé des données de santé (HDS)

